

SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNI

Etyczny biznes - Pojęcie etycznego biznesu staje się coraz bardziej popularne. Pojawia się także często w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu. Czy jest to kolejna moda? czy ukierunkowane działanie? Etyczny biznes może mieć wiele znaczeń dla wielu różnych ludzi. Koncepcja etyki biznesu opiera się na założeniu, że członkowie organizacji wiedzą co jest dobre a co złe, dzięki czemu mogą postępować właściwie. Etyka biznesu jest szczególnie ważna i potrzebna w czasie fundamentalnych zmian w organizacji.

10 mitów na temat etyki biznesu

1 Mit - Etyka biznesu jest raczej kwestią moralności niż zarządzania

Zmienianie wartości i dusz ludzi nie jest organizacyjnym celem programu etyki. Jej celem jest bowiem ale zarządzanie wartościami i konfliktem w organizacji.

2 Mit - Nasi pracownicy postępują etycznie a zatem nie musimy przywiązywać nadmiernej uwagi do etyki biznesu

Większość etycznych dylematów, których doświadczają menadżerowie w miejscu pracy są bardzo złożone. Dylematy pojawiają się kiedy istnieje konflikt wartości między różnymi grupami interesu, stworzenie kodeksów etyki – norm postępowania pozwala kształtować właściwe postawy oraz rozwiązywać etyczne dylematy.

3 Mit – Etyka jest domeną filozofów, naukowców i teologów

To bardzo wąskie pojmowanie tematu. Być może dzieje się tak gdyż obecna literatura oraz debata na temat etyki biznesu odzwierciedlają niewielkie zaangażowanie liderów i menadżerów. To zaś prowadzi do postrzegania etyki biznesu jako chwilowej mody mającej niewiele wspólnego z codzienną rzeczywistością zarządzania daną organizacją. Często etyka biznesu rozumiana jest jako złożona filozoficzna debata. Natomiast EB jest dyscypliną zarządzania, charakteryzująca się bardzo pragmatycznym podejściem składającym się z praktycznych narzędzi.

4 Mit – Etyka biznesu jest zbędna – wystarczy postępować właściwie

Wielu ludzi uznaje za zbędne kodeksy etyczne, kodeksy postępowania czy listy organizacyjnych wartości. Dzieje się tak gdyż większość osób uważa, że wartości te w większości przypadków reprezentują takie wartości do których każdy człowiek powinien dążyć w sposób naturalny. Oczywiście jest, że każdy człowiek powinien być uczciwy. Jednakże nie oznacza to, że ludzie zawsze właśnie tak się zachowują. Jeśli natomiast sama organizacja ma problem związany z uczciwym postępowaniem, to wartość jaką jest uczciwość powinna być umieszczona w Kodeksie Etycznym danej organizacji.

5 Mit – Etyka biznesu polega na tym, że dobrzy ludzie pouczają złych

Niektórzy autorzy narzekają na niski poziom etyczny liderów biznesu. Tymczasem ludzie, którzy znają się na zarządzaniu organizacją wiedzą, że dobrzy ludzie pod wpływem stresu czy konsternacji mogą zachowywać się źle, nieetycznie. Oczywiście konsternacja czy stres absolutnie nie mogą

być usprawiedliwieniem dla nieetycznego postępowania, są raczej jego powodami.

6 Mit etyka biznesu to nowy „dzielnicowy”

Nic bardziej błędnego. Wiele osób wierzy, że etyka biznesu jest nowym zjawiskiem z uwagi na rosnącą uwagę poświęcaną temu tematowi w literaturze zarządzania. Jednakże temat etyki biznesu został poruszony już 2000 lat temu przez Cyncerona w dziele „O Powinnościach”. Etyce biznesu poświęca się więcej uwagi w związku z rozwojem ruchu na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu, zapoczątkowanym w 1960 roku.

7 Mit – Etyka biznesu nie może być zarządzana

W zasadzie etyka jest bardzo często zarządzana, ale w sposób pośredni. Liderzy organizacji wpływają na zachowanie pracowników. Strategiczne priorytety takie jak maksymalizacja zysków, powiększanie udziału w rynku, cięcie kosztów może bardzo wpływać na moralność organizacji. Prawo, regulacje, zasady mogą bezpośrednio wpływać na zachowania ludzi tak aby były bardziej etyczne.

8 Mit – Etyka biznesu jest tym samym co społeczna odpowiedzialność biznesu

Społeczna odpowiedzialność biznesu jest jedną z dyscyplin etyki biznesu. Opracowania na temat społecznej odpowiedzialności biznesu często w sposób niewystarczający adresują praktyczne kwestie związane z zarządzaniem etyką w miejscu pracy takich jak opracowanie kodeksów etycznych, stosowne aktualizacje polityk, procedur i zasad postępowania, czy też podejście do rozwiązywania dylematów etycznych itd.

9 Mit – nasza organizacja nie ma problemów z prawem dlatego też jest etyczna

Fakt, że firma przestrzega przepisów prawa nie oznacza, że zawsze postępuje etycznie. Zatajanie informacji, fałszowanie danych dotyczących budżetu, nieustanne narzekanie na innych członków organizacji itp. Jakiegokolwiek postępowanie bezprawne jest konsekwencją postępowania nieetycznego, które pozostało niezauważone.

10 Mit - Zarządzanie etyką w miejscu pracy ma niewielkie znaczenie praktyczne

Zarządzanie etyką w miejscu pracy polega na ustalaniu priorytetów wartości w kulturze organizacyjnej oraz tworzeniu polityk, procedur i zasad postępowania zgodnych z tymi wartościami i zachęcającymi do ich stosowania. Zarządzanie wartościami jest bardzo istotne dla praktyk zarządczych np. w dziedzinie zarządzania różnorodnością czy też planowania strategicznego.

Jakie korzyści mają firmy z zarządzania etyką w miejscu pracy?

Można wyróżnić kilka korzyści związanych z wdrożeniem zasad etycznego postępowania w miejscu pracy.

1. Etyka w znacznym stopniu przyczynia się do rozwoju społecznego.

Jak pisze Carter McNamara kiedyś dzieci pracowały po 16 godzin dziennie, robotnicy, którzy ucierpieli w wypadkach przy pracy, niepełnosprawni skazani byli na głód i biedę. Wpływy wywierane były poprzez zastraszanie i nękanie. W końcu społeczeństwo zareagowało. Wynikiem tego mamy stosowne regulacje prawne, istnieją związki zawodowe i w dalszym ciągu domagamy się aby biznes miał społeczny wymiar.

2. Programy etyczne pomagają utrzymać właściwe postawy w czasach recesji.

W czasach strukturalnych zmian ekonomicznych lub gospodarczych turbulencji potrzebny jest pewien moralny kompas, który poprowadzi liderów przez trudne konflikty i dylematy moralne. Ponadto kodeksy etyczne pomagają wyegzekwować właściwe, pożądane postawy nie tylko wśród liderów organizacji, ale także wśród pracowników.

3. W pewnym sensie kodeksy etyczne przyczyniają się do pomnażania zysków i obniżania kosztów

Poprzez stosowanie pewnych standardów zachowań zmniejsza się liczbę zachowań korupcyjnych, redukuje występowanie konfliktu interesów jak również sprawia, że klienci czy kontrahenci obdarzają taką firmę większym zaufaniem.

4. Programy etyczne kultywują pracę zespołową i przyczyniają się do wzrostu wydajności pracowników.

Zazwyczaj w organizacjach można zaobserwować zaskakującą rozbieżność pomiędzy wartościami preferowanymi przez organizację a tymi, które odzwierciedlają postawy i zachowania poszczególnych członków tejże organizacji. Dialog na temat wartości w miejscu pracy sprzyja budowa-

niu firmowej społeczności, uczciwości i otwartości. Te zachowania są niezbędne do tworzenia sprawnie działających zespołów w miejscu pracy. Pracownicy wówczas odczuwają silny związek między ich wartościami a wartościami organizacji, to zaś sprzyja motywacji i wzrostowi wydajności pracy.

5. Programy etyczne sprzyjają rozwojowi pracowników i pozwalają lepiej rozumieć sytuację, w firmie.

Zwracanie uwagi na etykę w miejscu pracy pomaga pracownikom skutecznie zmierzyć się z wieloma różnymi sytuacjami zarówno dobrymi jak i złymi. Informacje nie są zatajane na różnych szczeblach struktury organizacyjnej, dlatego też pracownicy lepiej rozumieją warunki w jakich firma w danym momencie operuje. Pracownicy obdarzają się nawzajem zaufaniem, wówczas mogą mówić o tym co się dzieje i wspólnie rozwiązywać problemy.

6. Programy etyczne pozwalają organizacji upewnić się, że stosowane przez nią procedury są zgodne z obowiązującym prawem.

Etyka leży w sercu wszelkich przepisów prawa. Posiadanie kodeksu etycznego pomaga firmie upewnić się, że wszystkie ustanawiane i wdrażane procedury są zgodne z prawem, a ponadto przyczynia się do eliminacji przypadków omijania prawa.

7. Programy etyczne pomagają zarządzać wartościami związanymi z zarządzaniem jakością, planowaniem strategicznym i zarządzaniem różnorodnością.

8. Posiadanie i stosowanie kodeksów etycznych wpływa korzystnie na wizerunek firmy i zwiększa jej wartość.

„Każda organizacja ma program etyczny, ale większość organizacji nie jest tego świadoma” powiedział profesor etyki biznesu Stephen Brenner.

Wskazówki dotyczące zarządzania etyką w miejscu pracy.

1. Zasadniczą kwestią w zarządzaniu etyką jest stosowanie preferowanych zachowań w miejscu pracy.

Ustalenie kluczowych wartości czy preferowanych postaw lub zachowań jest niewystarczające. W ślad za tym powinny być ustalone procedury oraz przygotowane narzędzia, które umożliwią realizację przyjętych postanowień w zakresie etyki.

3. Najlepszym sposobem radzenia sobie z etycznymi dylematami jest niedopuszczanie do ich powstawania.

4. Decyzje związane z etyką powinny być podejmowane grupowo oraz ogłoszone publicznie.

5. Zarządzanie etyką powinno być zintegrowane z innymi praktykami zarządzania.

Ustalone wartości i preferowane zachowania powinny znaleźć swoje odbicie w tworzeniu innych polityk firmy np. polityki personalnej.

6. W procesie tworzenia oraz implementacji programów

etycznych powinny uczestniczyć interdyscyplinarne zespoły.

Bardzo ważne jest aby pracownicy mieli poczucie współtworzenia kodeksów etycznych, czy też kodeksów postępowania. Większa jest wówczas szansa przestrzegania ustalonych w nich standardów.

7. Warto jest docenić przebaczenie.

Identyfikacja błędów, potknięć, podejmowane próby ich naprawienia i niedopuszczania do powstawania ich w przyszłości są niezbędnym elementem zachowania etycznego.

8. Zachęcenie do podejmowania prób bycia etycznym.

Podejmowane próby, popełnianie błędy i ich naprawianie wciąż są znacznie lepsze niż brak jakiejkolwiek aktywności w dziedzinie etyki biznesu.

Samo przyjęcie i wdrożenie kodeksu etycznego nie jest wystarczające - aby takie działania były skuteczne niezbędny jest dialog już na etapie tworzenia kodeksu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

PARP



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

